

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԼԻԱԿԱՏԱՐ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶՐՈՒՆՔԸ

Գևորգ Պետրոսյան

*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի դոցենտ,
իրավաբանական գիտությունների թեկնածու*

Լաուրա Զոհրաբյան

*ՀՀ կառավարության աշխատակազմի իրավաբանական
վարչության գլխավոր մասնագետ*

Աշխատանքային իրավահարաբերության հիմնական սուբյեկտների, հատկապես աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու օրինական շահերի արդյունավետ պաշտպանության ապահովման գործում կարևոր է աշխատանքային վեճերի լիակատար լուծումը¹:

Այս գաղափարը նորույթ է հայրենական իրավագիտության մեջ և կարող է լուրջ դիմադրության հանդիպել իրավաբանների և հատկապես դատավարագետների ու պրակտիկ աշխատողների շրջանում: Այնուամենայնիվ, անգամ այդ հեռանկարի գիտակցմամբ, մենք չենք խորշել այն ընթերցողի դատին հանձնելու հանդգնությունից, քանի որ ընդհանուր մոտեցումից առաջարկվող շեղման նպատակը, այն է՝ խախտված իրավունքների լիակատար վերականգնումը գործի իրական հանգամանքների բազմակողմանի ու լրիվ հետազոտության հիման վրա, մեր կարծիքով, այնքան կարևոր նպատակ է, որն արդարացում է ընդհանուր կանոնից թույլ տրվող բացառությունը:

Այսպես, ՀՀ գործող քաղաքացիական դատավարական օրենսդրությունն ընդգծում է դատարանի՝ հայցի շրջանակներից դուրս չգալու մոտեցումը և փաստորեն դատարանին կաշկանդում է ապացուցման ենթակա փաստերի շրջանակն ու ապացուցման գործընթացը բացառապես հայցվորի ընդգծած սահմաններում որոշելու և կազմակերպելու պարտականությամբ: Այս կարծիքը բխում է ՀՀ Քաղ.դատ.օր. 48-րդ հոդվածի 2-րդ մասի այն դրույթից, համաձայն որի՝ գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող ապացուցման ենթակա փաստերը որոշում է դատարանը՝ գործին մասնակցող անձանց պահանջների և առարկությունների հիման վրա: Ստացվում է, որ դատարանը, առանց կողմի պահանջի, չի կարող որևէ փաստ ընտրել և ներառել ապացուցման առարկայի, այսինքն՝ ապացուցման ենթակա փաստերի շրջանակի մեջ: Իբրև ընդհանուր կանոն, օրենսդրի այս մոտեցումն ընդունելի է: Միաժամանակ, կարող են հանդիպել կոնկրետ իրավիճակներ, երբ նման մոտեցումն արված է փակարարվելու դեպքում դատարանը զգալի չափով կարող է հեռանալ գործով օբյեկտիվ ճշմարտությունը բացահայտելու և փաստական հանգամանքների հիման վրա վճիռ կայացնելու հնարավորությունից: Լիովին համաձայն ենք մասնագիտական գրականության մեջ արտահայտված այն կարծիքին, որ «ան-

¹ Քանի որ ցանկացած վեճի, այդ թվում նաև՝ անհատական աշխատանքային վեճերի լիակատար լուծումը մեծապես պայմանավորված է նաև գործի հանգամանքների բազմակողմանի ու լիակատար քննության հանգամանքով, վեճի լիակատար լուծման սկզբունքը ներկայացրել ենք վեճի լիակատար քննության հետ կապակցելով՝ հիմքում դնելով հայցային պահանջներից որոշակիորեն շեղվելու՝ դատարանի իրավունքի (դատական հայեցողության) գաղափարը:

հատական աշխատանքային վեճի ճիշտ քննարկման և լուծման համար դատարանը պարտավոր է վեր հանել գործի համար նշանակություն ունեցող բոլոր իրավաբանական փաստերը»¹: Ավելին, մենք գտնում ենք, որ, ելնելով կոնկրետ վեճի առարկայի առանձնահատկություններից, դատարանը պետք է ձեռնամուխ լինի, անկախ կողմի ներկայացրած պահանջի շարադրանքից, քննարկման առարկա դարձնել նաև այն անխզելի պահանջ(ներ)ը, առանց որի(որոնց) հնարավոր չէ ճիշտ լուծել աշխատողի (նախկին աշխատողի) և գործատուի միջև ծագած աշխատանքային վեճը և իրականացնել խախտված կամ վիճարկվող իրավունքների արդյունավետ պաշտպանություն: Խնդիրն այն է, որ շատ հաճախ իրականում արդարացի, հիմնավոր պահանջը կարող է մերժվել ոչ ճիշտ կամ թերի ձևակերպումների հետևանքով: Դրա պատճառ կարող են լինել դատարանից իր իրավունքների պաշտպանություն հայցող անձի իրավագիտակցության անբավարար մակարդակը, փաստաբանի կամ դատական ներկայացուցչի անփորձությունը և այլն: Արդյունքում, եթե դատարանը վճիռ կայացնելիս բավարարվում է միմիայն հայցադիմումում նշված պահանջով, փաստերով ու փաստարկներով և ձեռնամուխ չի լինում հայցվորի իրավաչափ ակնկալիքի հիմքում ընկած իրական հանգամանքների ու փաստերի բացահայտմանը, ապա կայացվում է իրականության հետ կապ չունեցող դատական ակտ, որն ընդամենը բավարարում է մրցակցային դատավարության ձևական պահանջները: Այլ խոսքով, դատարանը «հեռանում է» արդարադատություն իրականացնելու գործառույթից և միայն բավարարում է դատավարական արարողակարգի նորմատիվային պահանջները, ինչը, մեր կարծիքով, չի բխում դատարանի իրական առաքելությունից:

Բերենք մեկ օրինակ՝ աշխատանքից ազատված հայցվորները հաճախ դիմում են դատարան աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գանձման պահանջներով՝ փաստորեն անտեսելով հիմնական, այն է՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը: Վերջինս հիմնական է համարվում այն պատճառով, որ առանց այդ պահանջի բավարարման, այսինքն՝ առանց աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն անվավեր (օրենքին հակասող, անօրինական) ճանաչվելու, իրավական հիմքեր չկան աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումար գանձելու պահանջները բավարարելու համար: Այն, որ աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գանձման պահանջներն ածանցվում են ազատումն անօրինական (հրամանն անվավեր) ճանաչվելու պահանջին, ընդունվում է նաև դատական պրակտիկայում: Մասնավորապես, անդրադառնալով աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գանձման պահանջների բավարարման իրավաբանական հնարավորությանը, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն իր որոշման պատճառաբանական մասում ուղղակիորեն նշել է, որ «Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Կ. Տիտանյանի հայցը ենթակա էր մերժման նաև նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը բռնագանձելու պահանջների մասով, նկատի ունենալով, որ նշված պահանջներն ածանցյալ պահանջներ են, անմիջականորեն պայմանավորված են բաժնետիրական ընկերության խորհրդի որոշման իրավաչափությամբ, ուստի և հիմնական պահանջի մերժման պարագայում

¹ Ст'а Учебные материалы для студентов (infoatstudme.org). 20132015, Աղբյուրը՝ http://studme.org/195311729736/pravo/predmet_bremya_dokazyvaniya_individualnyh_trudovyh_sporah, 18.04.2016:

*մերժման էին ենթակա նաև ածանցյալ պահանջները*¹: Եթե դատարանը կաշկանդվի միմիայն հայցվորի՝ հայցադիմումով նշած պահանջներով և գործի իրական հանգամանքները բացահայտելու նպատակով չշեղվի հայցապահանջի շրջանակներից, ապա նմանատիպ բոլոր հայցերը, անկախ այն բանից, որ աշխատանքից ազատումները եղել են անօրինական (առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով), կարող են մերժվել, հետևաբար՝ անձի խախտված իրավունքը՝ մնալ չպաշտպանված:

Վերը նշվածը հաշվի առնելով՝ *առաջարկում ենք* ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում օրենսդրական կարգավորումներն ապահովել այն հաշվով, որ եթե հայցադիմումով հայցվորի ներկայացրած պահանջները չեն կարող գնահատվել՝ բավարարվել կամ մերժվել՝ առանց դրանց հիմքում ընկած հիմնական պահանջի քննարկման (տվյալ դեպքում՝ ազատման մասին հրամանն անվավեր ճանաչվելու հարցին իրավական գնահատական տալու), ապա դատարանը, անկախ հայցադիմումով նշված լինելու հանգամանքից, իր նախաձեռնությամբ քննի նախ և առաջ հիմնական պահանջը, որի լուծման ելքով ուղղակիորեն պայմանավորված են նաև մյուս՝ ածանցյալ պահանջները: Ի վերջո, այս դեպքում հիմնական պահանջի քննումն ինքնանպատակ կամ արհեստական շեղում չէ, այլ կազմում է «պայմանագրի լուծումն օրինական հիմքով» (ՀՀ աշխ. օր. 265-րդ հոդվ., մաս 1) հասկացության էական բաղադրիչը: Խնդիրն այն է, որ նման դեպքերում անհրաժեշտ է չսահմանափակել «աշխատանքից ազատման օրինականություն» հասկացության շրջանակները, որոնցում, ըստ մեզ, ներառվում է ամենից առաջ այն իրավական ակտի իրավաչափությունը, որի հիման վրա կատարվել են վիճարկվող գործողությունները:

Աշխատանքից ազատման օրինականությունը վիճարկելու գործերով երբեմն օրենքը որոշակի հանգամանքներում դատարանին թույլ է տալիս շեղվել հայցվորի ներկայացրած հայցապահանջից և գործատուի վրա դնել այնպիսի պարտականություն, որի վերաբերյալ ոչ հայցադիմումով և ոչ էլ գործի քննության ընթացքում հայցվորը չի ներկայացրել՝ բավարարվելով միայն աշխատանքում վերականգնելու պահանջով: Այդ իրավունքից օգտվելու՝ դատարանի հնարավորությունը, սակայն, պայմանավորված է մեկ գլխավոր հարցադրումով, այն է՝ օրիակա՞ն է եղել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, թե՞ ոչ: Այսպես, ՀՀ աշխ. օր. 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով»: Միևնույն ժամանակ, օրենսգրքի հիշյալ իրավադրույթը կիրառման ենթակա է նույն հոդվածի 1-ին մասի համատեքստում, այսինքն՝ այն դեպքում, երբ դատական կարգով պարզվել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով: Հետևաբար, դատարանը չի կարող կիրառել ՀՀ աշխ. օր. 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, եթե չպարզի աշխատանքային պայմանագրի

¹ Տե՛ս ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 2015 թվականի դեկտեմբերի 28-ի՝ թիվ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղ.գործով կայացրած որոշումը:

լուծման իրավաչափությունը՝ անկախ այն հանգամանքից, թե հայցվորն իր այդ պահանջը հստակեցրե՞լ է հայցադիմումում կամ ներկայացրել է գործի քննության ընթացքում, թե՞ ոչ:

Հայցապահանջից կատարվող շեղումը վերը նշված դեպքերում տրամաբանական և իրավաչափ կարող է համարվել նաև այն պատճառով, որ երկրորդական պահանջների քննումն ու լուծումը կախման մեջ են հիմնական պահանջի ներկայացման հայցային վաղեմության ժամկետների պահպանման տեսանկյունից: Եթե, օրինակ՝ նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի գանձման կամ չվերականգնման դիմաց փոխհատուցում տրամադրելու պահանջով (եթե հայցվորը չունի գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու մտադրություն), ապա նախ և առաջ անխուսափելիորեն առաջ է գալիս աշխատանքային պայմանագրի լուծման (աշխատանքից ազատվելու) օրինականությունը ստուգելու անհրաժեշտություն, ինչի հաջողությունը երաշխավորված է հայցային վաղեմության՝ օրենքով սահմանված ժամկետների պահպանման դեպքում: Տվյալ դեպքում, եթե դատարանը գործը քննելու պահին, երբ արդեն լրացել են աշխատանքից ազատման հրամանը (որոշումը, կարգադրությունը) անվավեր ճանաչելու հայցային վաղեմության ժամկետը (համապատասխան փաստաթուղթն ստանալու օրվանից 2 ամիսը), չանդրադառնա այդ պահանջին, ապա ինքնին հնարավոր չի լինի բավարարել հայցվորի ներկայացրած՝ նախկին աշխատանքում վերականգնելու կամ չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում տրամադրելու մասին պահանջները:

Անհատական աշխատանքային վեճերի լիակատար քննության և լուծման սկզբունքն իրացնելու նպատակով դատարանի կողմից հայցի քննության շրջանակները կարող են ընդարձակվել նաև այլ կոնկրետ դեպքերում՝ կախված դատարան ներկայացված հայցադիմումի բովանդակությունից, ավելի ստույգ՝ հայցի առարկայի և հիմքերի մասին փաստարկներից: Այսպես, եթե, օրինակ՝ բաժնետիրական ընկերությունում աշխատանքից ազատված հայցվորը վիճարկում է աշխատողի հաստիքը կրճատվելու պատճառով իրեն աշխատանքից ազատումը միմիայն պայմանագրի լուծման օրինական հիմքի (օրենքով սահմանված պատճառի) բացակայության հիմքով, ապա դատարանը, մեր կարծիքով, պետք է քննարկման առարկա դարձնի նախ և առաջ Ընկերության տնօրենի արձակած հրամանի հիմքում ընկած՝ Բաժնետիրական ընկերության խորհրդի (դրա առկայության դեպքում) որոշումը: Խնդիրն այն է, որ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի 84-րդ հոդվածի համաձայն՝ Ընկերության խորհրդի բացառիկ իրավասություններից մեկն Ընկերության կառուցվածքը և աշխատողների հաստիքացուցակը հաստատելու իրավունքն է, որը չի կարող փոխանցվել միանձնյա գործադիր մարմնին՝ Ընկերության տնօրենին: Այդ իմաստով, հայցվորի կողմից միայն Ընկերության տնօրենի հրամանը վիճարկելը կարող է խոչընդոտել նրա խախտված իրավունքների պաշտպանությունը, քանի որ պատասխանող կողմը կարող է պատճառաբանել, որ աշխատողի հաստիքը կրճատվել է ոչ թե Ընկերության տնօրենի հրամանով, այլ խորհրդի որոշմամբ, իսկ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն (88-րդ հոդվ., մաս 2)՝ տնօրենը պարտավոր է կազմակերպել խորհրդի որոշումների կատարումը, ինչը և տնօրենը կատարել է՝ կրճատված հաստիքը զբաղեցնող աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն արձակելով:

Բերենք մեկ այլ օրինակ. երբ դատարանի կողմից աշխատանքային վեճի ճիշտ լուծման հավանականությունը կարող է նվազել, եթե նա չչեղվի ներկայացված հայցապահանջի բովանդակությունից: Այսպես, ՀՀ աշխ. օր. 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու ա-

նորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում: Օրենսգրքի 121-րդ հոդվածը սահմանում է վերը նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքը, ավելի ստույգ՝ այն իրավիճակը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 121-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ գործատուն իրավունք ունի Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ: Դատարանի՝ ներկայացված հայցապահանջից շեղվելու անհրաժեշտությունը ծագում է այն ժամանակ, երբ հայցվորը չի վիճարկում նախորդ մեկ տարվա ընթացքում իր նկատմամբ կիրառված տույժերի կամ դրանցից մեկի իրավաչափությունը և հայցադիմումով դատարանի ուշադրությունը բևեռում է միայն ազատման հրամանի օրինաչափությունը քննարկելու վրա: Այս պարագայում, մեր կարծիքով, աշխատանքային վեճի, քննության ու լիակատար լուծման շահը պահանջում է, անկախ հայցվորի կողմից ներկայացված լինելուց, քննության առնի հետևյալ հարցերը՝

ա) ստուգել հայցվորի նկատմամբ նախորդ մեկ տարվա ընթացքում տվյալ գործատուի մոտ կիրառված և չմարված (կամ չհանված) երկու կարգապահական տույժերի առկայությունը,

բ) նշանակված կարգապահական տույժերի մասին անհատական իրավական ակտերի օրինականությունը, ներառյալ՝ տույժերի կիրառման բավարար հիմքերի առկայության և կիրառման՝ օրենքով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերը:

Խնդիրն այն է, որ աշխատանքային օրենսգրքի քննարկվող՝ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով՝ մեկ տարվա ընթացքում երրորդ զանգանքը թույլատրելն աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինքնաբավ հիմք չէ¹ և ուղղակիորեն կապվում է զանգանքի մեջ մեղադրվող աշխատողի նախկին վարքագծի, մասնավորապես՝ մեկ տարվա ընթացքում արդեն իսկ երկու կարգապահական տույժ ունենալու փաստի հետ: Դրանից ուղղակիորեն բխում է, որ եթե հայցվորին հաջողվի դատարանում ապացուցել նախորդ տույժերից առնվազն մեկի անօրինականությունը, ապա պայմանագրի լուծումն ինքնին դառնում է անօրինական: Հակառակ դեպքում, քննարկման առարկան ընդամենը վերջին կարգապահական տույժի օրինականությունն է, որի որոշմանը ներկայացվող պահանջները (նկատի ունեն՝ կարգապահական տույժերի կիրառման կարգն ու պայմանները) հստակ ամրագրված են Օրենսգրքում: Մինչդեռ, մեր կարծիքով, նկարագրված իրավիճակում դատարանի կողմից իր նախաձեռնությամբ հայցապահանջի ընդլայնումը, այսինքն՝

¹ Նկատի ունենք, որ այն (երրորդ զանգանքը) միայն ինքնին բավարար չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար՝ այնպես, ինչպես, օրինակ՝ գործալքության կամ ոգելից խմիչք օգտագործած վիճակում աշխատանքի ներկայանալու դեպքերում, երբ, անկախ այլ փաստական հանգամանքներից, օրենքը գործատուին իրավունք է վերապահում աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ անգամ այն դեպքում, երբ աշխատողը ոչ միայն կարգապահական տույժ չունի, այլև մինչ այդ խրախուսվել է աշխատանքային պարտականությունները բարեխղճորեն կատարելու համար:

աշխատողի նկատմամբ կիրառված տույժերի իրավաչափությունը ստուգելը բխում է դատարանի իրավապաշտպան գործառույթից, գործի հանգամանքների լրիվ և բազմակողմանի քննարկում հետազոտություն կատարելու մասին օրենքի պահանջից: Փորձը ցույց է տալիս, որ իրականում Աշխատանքային օրենսգրքի քննարկվող հիմքը հաճախակի է կիրառվում աշխատողներին հետապնդելու և նրանց աշխատանքից ազատելու մտադրությունը կենսագործելու նպատակով, երբ նկատելիորեն սեղմ ժամկետներում աշխատողի նկատմամբ կիրառում են մեկից ավելի կարգապահական տույժեր՝ վերջինիս կողմից աշխատանքային կարգապահությունը պարբերաբար խախտելու տպավորություն ստեղծելու և նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը մեկնաբանվող հիմքով լուծելու համար: Աշխատողները, որպես կանոն, հասկանալի պատճառներով ձեռնպահ են մնում սկզբնական տույժերը բողոքարկելուց և գործատուի գործողությունները վիճարկում են միայն այն ժամանակ, երբ լուծվում է աշխատանքային պայմանագիրը: Արդյունքում պատահում է նաև այնպես, որ վեճը քննելու պահին անցած են լինում նախորդ կարգապահական տույժերը բողոքարկելու ինչպես հայցային վաղեմության, այնպես էլ մարման ժամկետները (որի դեպքում կարգապահական տույժերը դառնում են անբողոքարկելի), և դատարանի խնդիրը մնում է միայն վերջին տույժի միջոցի՝ աշխատանքից ազատման հրամանի իրավաչափությունը որոշելը՝ իբրև առանձին կարգապահական տույժ:

Իրավիճակը փոքր-ինչ այլ է մեկ այլ պարագայում: Հայտնի է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարող է վիճարկվել նաև ընթացակարգային նորմերի խախտման հիմքով: Հետևաբար, որոշակի հետաքրքրություն է ներկայացնում նաև հայցի հիմքի նկատմամբ դատարանի վերաբերմունքի խնդիրը: Օրինակ, երբ հայցադիմումում և գործի քննության ընթացքում հայցվորն իրեն աշխատանքից ազատելու օրինականությունը վիճարկում է միայն աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգի խախտման առումով (օրինակ՝ պնդում է, թե գործատուն իրեն պատշաճ չի ծանուցել աշխատանքից ազատվելու մասին կամ պայմանագիրը լուծելիս չի առաջարկել իր մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք), փաստորեն, չի անդրադառնում աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ օրենքով սահմանված հիմքերին, ապա դատարանը պարտավոր չէ իր նախաձեռնությամբ ապացուցման ենթակա փաստերի շրջանակի մեջ ներառել և գործատուի վրա դնել աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ օրենքով սահմանված հիմքի առկայության փաստն ապացուցելու պարտականությունը: Նույն կարգով վիճելի է նաև դատարանի՝ սեփական նախաձեռնությամբ անդրադարձն աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգի վերաբերյալ հարցին, եթե հայցվորը հայցադիմումում բարձրացրել է միայն պայմանագիրը լուծելու օրինական հիմքերը վիճարկելու պահանջը: Այս դեպքում դատարանը պետք է հետամուտ լինի՝ հայցվոր կողմին բացատրելու ներկայացված պահանջների չափը փոփոխելու իրավունքը, որպեսզի կայացվող դատական ակտն արտացոլի գործի իրական հանգամանքներն ու ապահովի աշխատողի՝ խախտված աշխատանքային իրավունքների իրական պաշտպանությունը:

Այս իմաստով իրավիճակը զգալիորեն այլ է վարչական դատավարությունում, որտեղ մեր կողմից պաշտպանվող տեսակետն ավելի ամրապնդված է: ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի (այսուհետ՝ ՀՀ ՎՂՕ) 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործի փաստական հանգամանքները դատարանը պարզում է ի պաշտոնե ("ex officio"): Նույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը համապատասխանաբար սահմանում են, որ «դատարանը կաշկանդված չէ վարչական դատավարության

մասնակիցների ներկայացրած ապացույցներով, միջնորդություններով, առաջարկություններով, բացատրություններով և առարկություններով և իր նախաձեռնությամբ ձեռնարկում է համարժեք միջոցներ՝ կոնկրետ գործի լուծման համար անհրաժեշտ իրական փաստերի վերաբերյալ հնարավոր և հասանելի տեղեկություններ ձեռք բերելու համար, ինչպես նաև, որ «դատարանը մատնանշում է հայցադիմումներում առկա ձևական սխալները, առաջարկում է ճշտել ոչ հստակ հայցային պահանջները, ոչ ճիշտ հայցատեսակները փոխարինել պատշաճ հայցատեսակներով, տարբերակել հիմնական և ածանցյալ պահանջները, համալրել ոչ բավարար փաստական տվյալները, ինչպես նաև պահանջում է, որ ներկայացվեն գործի փաստական հանգամանքները պարզելու և գնահատելու համար անհրաժեշտ բոլոր ապացույցները»: Բացի այդ, նույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ «Վարչական դատարանը նախնական դատական նիստում կողմերի հետ քննարկում և որոշում է ապացուցում պահանջող փաստերի շրջանակը: Ապացուցում պահանջող փաստերի շրջանակը որոշելը նախապատրաստական փուլում չի սահմանափակում վարչական դատարանի իրավունքը դատաքննության փուլում պահանջելու այլ ապացույցներ» (կետ 5):

Վերը շարադրվածը հիմք ընդունելով, ելնելով աշխատանքային վեճերը լիակատար լուծելու, հետագայում ըստ էության նույն նպատակին հասնելուն միտված, սակայն միայն ձևական կողմերով միմյանցից տարբերվող հայցերի հարուցումը կանխելու, ուստի և դատական համակարգն ավելորդ ծանրաբեռնվածությունից զերծ պահելու նկատառումներով՝ անհատական աշխատանքային վեճերի լիակատար քննության իրագործումը տեսնում ենք ՀՀ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքին այնպիսի իրավակարգավորմամբ համալրելով, որը դատարանի համար կսահմանվի պարտականություն՝ աշխատանքից ազատման գործերով՝ անկախ հայցվորի ներկայացրած փաստերի ու փաստարկների բովանդակությունից.

1. Ապացուցման ենթակա փաստերի մեջ ներառել հետևյալ հարցադրումները՝

ա) իրականում առկա՞ է աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական հիմքը, թե՞ ոչ. ընդ որում՝ պետք է նկատի ունենալ, որ «օրինական հիմքի առկայությունը» պարզելու համար բավարար չէ պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան հոդվածի համապատասխան կետի վկայակոչումը, այլ պարտադիր է նաև վկայակոչված հոդվածի համապատասխան կետով նախատեսված փաստական հանգամանքի իրական առկայությունը, որն ապացուցելու պարտականությունը պետք է կրի գործատուն: Բացի այդ, առանձին դեպքերում դատարանն ի պաշտոնե պետք է պարզի նաև այլ առնչվող հանգամանքներ, որոնք ուղղակիորեն որոշում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինականությունը¹.

բ) պահպանվե՞լ է արդյոք գործատուի նախաձեռնությամբ տվյալ հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ օրենքով սահմանված կարգը, թե՞ ոչ:

¹ Առանձին դեպքերում դատարանը պետք է նաև պարզի, թե գործատուի կողմից աշխատողի հաստիքի կրճատումը կատարվե՞լ է, արդյոք, դրա համար օրենքով լիազորված սուբյեկտի կողմից, թե՞ ոչ: Խնդիրն այն է, որ դատական արակտիկայում հանդիպել են դեպքեր, երբ բաժնետիրական ընկերության գործադիր տնօրենն ինքնական փոփոխել և կրճատել է Ընկերության աշխատողի հաստիքները՝ այն դեպքում, երբ «բաժնետիրակա ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 84-րդ հոդվածի համաձայն՝ Ընկերության կառուցվածքն ու աշխատողների հաստիքացուցակը հաստատելն ու փոփոխելը Ընկերության Խորհրդի բացառիկ իրավասությունն է, որը չի կարող փոխանցվել միանձնյա գործադիր մարմնին՝ Գլխավոր տնօրենին: Տե՛ս «Հայաստանի էլեկտրական Ցանցեր» ՓԲԸի դեմ քաղ. գ. Բաղայանի հայցի հիման վրա Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարանում հարուցված թիվ ԵԿԴ/1643/02/11 քաղ. գործի նյութերը:

Ընդ որում, առաջարկվող ներմուծվելիք իրավադրույթը պետք է սահմանի դատարանի պարտականությունը՝ հայցվորին բացատրելու այդ փաստերն ապացուցելու պարտականությունը գործատուի վրա դնելու նրա պահանջի իրավունքը:

Խնդրի վերաբերյալ այլ երկրների օրենսդրության համապատասխան իրավակարգավորումների ու դրանց շուրջ գիտական ընդհանրացումների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ անհատական աշխատանքային վեճերով ապացուցման ընդհանուր ձևաչափից շեղվելու անհրաժեշտությունը բավականին ընդունելի մոտեցում է: Կրկին նույն գերակա, այն է՝ գործով օբյեկտիվ ճշմարտությունն ապացուցելու և դատական ակտը վեճի իրական հանգամանքներից բխեցնելու նպատակից ելնելով, բազմաթիվ գիտնականներ հանդես են եկել անհատական աշխատանքային վեճերով ապացուցման պարտականությունը լրիվ կամ հիմնականում գործատուի վրա դնելու անհրաժեշտությունը հիմնավորելու փորձերով, որոնք, մեր կարծիքով, համոզիչ են:

Այսպես, ռուսալեզու գրականության աղբյուրը նշում է, որ ՌԴ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 56-րդ հոդվածն ամրագրում է յուրաքանչյուր կողմի՝ իր պահանջների ու առարկությունների հիմքում ընկած փաստերն ապացուցելու պարտականությունը: Միաժամանակ նշվում է, որ դատավարության կողմերի հավասարությունը չի հանդիսանում դատավարության ունիվերսալ սկզբունք: Այդ սկզբունքը կարող է լիարժեք կիրառվել գոնե ձևականորեն հավասար սուբյեկտների՝ կոնտրագենտ ֆիրմաների միջև վեճերի, ամուսինների գույքի բաժանման և այլ գործերի քննության ժամանակ: Աշխատանքային վեճերում (քանի որ աշխատողը հանդիսանում է աշխատանքային իրավահարաբերության անհամեմատ թույլ կողմը) կողմերի հավասարությունը փաստացի բացակայում է: Այդպիսով, եթե բացակայում է ձևական հավասարությունը, ապա չպետք է լինի նաև փաստացի հավասարեցումը: Եթե օրինակ՝ քրեական դատավարությունում գործում է երաշխիք՝ անմեղության կանխավարկածի ձևով, ապա աշխատանքային վեճերով (երբ կողմերն ակնհայտ անհավասար վիճակում են) դատավարական օրենսդրության մեջ այդպիսի երաշխիք սահմանված չէ: Աշխատանքում վերականգնելու պահանջի վերաբերյալ վեճ քննելու դեպքում պատասխանողը դատարանում պետք է ապացուցի աշխատողին աշխատանքից ազատելու իրավաչափությունը, իսկ աշխատողը պետք է ապացուցի իրեն աշխատանքից ազատելու անօրինականությունը: Նույն աղբյուրը վկայակոչում է ՌԴ դատական համակարգի բարձրագույն ատյանի՝ Գերագույն դատարանի պլենումի դիրքորոշումը, որը, անդրադառնալով քննարկվող խնդրին, ուղղակիորեն նշել է հետևյալը. «Եթե քննվում է աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվելու արդյունքում աշխատանքում վերականգնվելու վերաբերյալ վեճ, ապա ազատման օրինական հիմքի առկայության և պայմանագրի լուծման կարգը պահպանած լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը դրվում է գործատուի վրա»¹:

Անհատական աշխատանքային վեճերի լիակատար լուծման սկզբունքը չի կարող լիարժեք դրսևորվել՝ առանց խախտված իրավունքների լրիվ վերականգնման: Այլ կերպ ասած, խախտված իրավունքների լրիվ, ամբողջական պաշտպանությունը հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքային օրենսդրության նորմերի սահմանա-

¹ St' u Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Автор: Исследование осуществлено в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 20132014, Աղբյուրը՝ <http://www.toppersonal.ru/lawissue.html?2351>, 17.04.2016:

փակ մեկնաբանությամբ: Իրավունքի նորմերի այդպիսի մեկնաբանությունը հաճախ կարող է հակասել աշխատանքային իրավունքի սկզբունքներին և ավարտվել խախտված իրավունքի թերի պաշտպանությամբ: Նման իրավիճակ կարող է առաջանալ այն դեպքում, երբ խախտված իրավունքի պաշտպանությանը նվիրված իրավադրույթն իր ոչ բավարար հստակ բովանդակության հետևանքով ստեղծում է իրավունքի վերականգնման սահմանների հարցում տարընկալում, այսինքն՝ կողմերից մեկին որոշակի իրավունք վերապահելու կամ մյուս կողմի վրա որոշակի պարտականություն դնելու սահմանների անորոշություն: Այսպես, օրինակ՝ դատական պրակտիկայում որոշակի տարակարծությունների տեղիք է տվել այն հարցը, թե իրավունք ունի՞ արդյոք դատարանը գործատուին պարտավորեցնել անօրինական ազատված աշխատողին վերականգնել այն աշխատանքում (պաշտոնում), որը նրան չի առաջարկվել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, եթե այդպիսի առաջարկություն կատարելը «գործող օրենսդրության համաձայն եղել է գործատուի պարտականությունը: Այս առումով որոշակի պարզաբանման կարիք ունի «աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը, որն ըստ էության նվիրված է անօրինական ազատված աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Ավելի ստույգ «աշխ. օր. 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում...»: Այս դեպքում պարզաբանման կարիք ունի «աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն» արտահայտությունը, ինչի շուրջ առկա է քննարկվող տարածայնությունը: Եթե իրավակիրառ մարմինը՝ դատարանը, հիշյալ արտահայտությունը մեկնաբանում է սահմանափակ՝ այն նույնացնելով «նախկին պաշտոնում վերականգնել» արտահայտության հետ, ապա, անշուշտ, բացառվում է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների շարունակումը, ինչը, մեր կարծիքով, ճիշտ չէ: Եթե դատարանը քննարկվող արտահայտությունը մեկնաբանում է իր իրական ծավալով և, համադրելով Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի բովանդակությունը, աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնումը բխեցնում է աշխատանքային պայմանագիրն առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ լուծված լինելու փաստից, ապա գործատուի վրա աշխատողին վերջինիս չառաջարկված համապատասխան աշխատանքում վերականգնելու պարտականություն դնելը դառնում է իրավաչափ: Գրեթե անվիճելի է, որ գործատուն ազատվող աշխատողին վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք չի առաջարկում՝ նրա կողմից համաձայնություն տրվելու բարձր հավանականությունը գիտակցելով: Հետևաբար, մեր կարծիքով, եթե դատական կարգով հաստատվում է ազատվող աշխատողին համապատասխան աշխատանք չառաջարկելու, այսինքն՝ օրենքի իմպերատիվ պահանջը գործատուի կողմից խախտվելու փաստը, ապա միանգամայն օրինաչափ է թվում գործատուի նկատմամբ իրավական ներգործություն կիրառելու, այն է՝ աշխատողին չառաջարկված թափուր պաշտոնում նրան վերականգնելուն պարտավորեցնող որոշում կայացնելու՝ դա-

տարանի իրավունքը:

Այս մոտեցումը բխում է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքից և համահունչ է խախտված իրավունքների լիակատար պաշտպանության սկզբունքի իմաստին: Ի դեպ, իրավունքի նորմերի բովանդակության մեկնաբանության խնդրի նկատմամբ ձևական մոտեցում ցուցաբերելու անթույլատրելիությանն անդրադարձ կա նաև սահմանադրաիրավական պրակտիկայում: Իր որոշումներից մեկում ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իրավամբ նշել է, որ «իրավունքի նորմի բովանդակության մեկնաբանման նկատմամբ չի կարող ձևական մոտեցում դրսևորվել, երբ տվյալ դեպքում առկա է իրավունքի պաշտպանության խնդիր...¹: Խնդիրն այն է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը (մաս 1), ըստ էության, որպես աշխատողի խախտված իրավունքի վերականգնման հիմք, իրավաբանորեն միմյանց հավասարեցնում է ազատումն *«առանց օրինական հիմքի»* և *«օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով»* կատարած լինելու փաստերը: Ողջամտորեն ենթադրվում է, որ աշխատողը պետք է համաձայներ գործատուի մոտ աշխատանքը շարունակել առաջարկվող համապատասխան պաշտոնում, որի դեպքում կանխվելու էր քննվող աշխատանքային վեճը, և եթե վեճը լուծվելու պահին նա այդ պաշտոնը չի զբաղեցնում իր կամքից անկախ, իսկ ավելի ստույգ՝ գործատուի կողմից այն իրեն առաջարկված չլինելու պատճառով, ուրեմն միանգամայն տրամաբանական է, որ գործատուի ոչ իրավաչափ թերացումը շտկվի դատարանի կողմից՝ դրանով ապահովելով աշխատողի խախտված իրավունքների լիարժեք պաշտպանությունը: Վերը շարադրվածը թույլ է տալիս հանդես գալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի քննարկվող հոդվածը համապատասխան իրավադրույթով լրացնելու մասին առաջարկությամբ, որով կլուծվի նաև օրենքի կիրառումն իրարամերձ մեկնաբանություններից զերծ պահելու խնդիրը: Այս առումով, կարծում ենք՝ ճիշտ կլիներ՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265րդ հոդվածը լրացնել առանձին իրավադրույթով, համաձայն որի՝ «Դատարանն իրավունք ունի *անօրինական ազատված աշխատողի պահանջով* գործատուին պարտավորեցնել աշխատողին վերջինիս զբաղեցրած պաշտոնի բացակայության դեպքում վերականգնել այն թափուր պաշտոնում (աշխատանքում), որը նրան չի առաջարկվել սույն օրենսգրքի պահանջների խախտումով»: Ընդ որում, *տրամաբանորեն բխում է նաև օրենքով սահմանելը, որ «ազատված աշխատողին աշխատանքի չվերականգնելու դիմաց դրամական փոխհատուցում կարող է տրվել միայն թափուր պաշտոնում վերականգնվելուց աշխատողի հրաժարվելու կամ այդպիսի պահանջ դատարանին չներկայացվելու դեպքում»:*

¹ Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրական դատարանի՝ 2012 թվականի հուլիսի 18-ի թիվ ՍԴՈ1038 որոշումը: ՀՀՊՏ 2012/36, (910)1, 31.07.12:

THE PRINCIPLE OF FULL SOLUTION OF LABOR DISPUTES

Gevorg Petrosyan

*Docent at the YSU Chair of Civil Procedure,
Candidate of Legal Sciences*

Laura Zohrabyan

PhD Student of the YSU Chair of Civil Procedure

Real and full protection of the rights of citizens and organizations cannot be achieved without a full, thorough and objective solution. This is a general rule that applies to the protection of labor rights, and more specifically, the process of dispute solution. That is why in this article was proposed to introduce the principle of Full Labor Dispute Solution. This proposal is based on the belief that real justice cannot be considered as a result of a judicial act does not reflect the true circumstances of the case. As a result of this article we have come to the conclusion that the scope of the claim and the grounds permitted by the deviations, which are made up from the full circumstances of the case, the disputed order to ensure the protection of rights regarded as real and legitimate place to find procedural legislation and judicial practice.

ПРИНЦИП ПОЛНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Геворг Петросян

*Доцент кафедры гражданского процесса ЕГУ,
кандидат юридических наук*

Лаура Зограбян

Соискатель кафедры гражданского процесса ЕГУ

Невозможно обеспечить реальную и полную защиту прав граждан и организаций без полного, всестороннего и объективного расследования дел. Это общее правило, которое также относится к защите трудовых прав, а конкретнее, к процессу разрешения трудовых споров. По этой причине в данной статье предлагается выделить принцип полного разрешения индивидуальных трудовых споров. В основе данного предложения заложена уверенность, что не может считаться реальным то правосудие, принятый в процессе которого судебный акт не отражает реальных обстоятельств расследуемого дела. В связи с этим в результате изложения данной статьи мы приходим к выводу, что допускаемые необхо-

димые отклонения от рамок предмета и оснований иска, которые допускаются для полного выявления обстоятельств дела с целью обеспечения реальной защиты оспариваемых прав, должны считаться законными и найти место в процессуальном законодательстве и судебной практике.

Բանալի բառեր – աշխատանքային վեճ, լիակատար լուծում, ամացուցման պարտականություն, խախտված իրավունք, իրավունքների պաշտպանություն

Ключевые слова: трудовой спор, полное разрешения, обязанность доказывания, нарушенные права, защита прав

Key words: labor dispute, full solution, to prove the obligation, violated rights, protection of rights